

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)
- Sur son compte Instagram : [actance\\_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



## News : Un nécessaire préjudice ?



### RELATIONS INDIVIDUELLES

#### **Arrêt maladie d'au moins 30 jours – Reprise du travail 1 semaine – Abandon de poste – Absence de visite médicale de reprise – Licenciement – Absence de cause réelle et sérieuse**

**Rappel :** Un salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise notamment après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Cette visite intervient le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours (art. R. 4624-31 du Code du travail).

Jusqu'à la date de la visite médicale de reprise, le contrat de travail reste suspendu, peu important que le salarié ait repris effectivement son travail (Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 09-40.160).

#### **Cass. Soc., 13 février 2019, n° 17-17.492**

Un salarié a été en arrêt de travail pour maladie du 22 juillet 2013 au 30 août 2013. Il a repris son travail le 2 septembre 2013 et ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 11 septembre 2013.

Estimant que le salarié était en absence injustifiée, son employeur l'a licencié pour faute grave.

N'ayant pas été convoqué à une visite médicale de reprise, le salarié a saisi le CPH afin de voir reconnaître son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a fait droit à cette demande. Les juges reprochaient à l'employeur de ne pas avoir organisé de visite médicale de reprise.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que le salarié n'avait pas pu bénéficier d'une visite médicale de reprise dans la mesure où :

- Il avait repris son travail sans l'en aviser au préalable ;
- Une visite de reprise avait été programmée le 12 septembre mais que l'absence du salarié à compter du 11 septembre avait fait obstacle à l'organisation de celle-ci ;
- Il n'avait pas répondu à la mise en demeure de revenir travailler du 17 septembre 2013.

La Cour de cassation a approuvé la décision de la Cour d'appel considérant qu'à l'issue de ses arrêts de travail, le salarié n'avait pas été destinataire

d'une convocation en vue d'un examen médical de reprise, de sorte que son contrat de travail demeurait suspendu. De ce fait, il ne pouvait être considéré en absence injustifiée.

Autrement dit, l'employeur ne peut prononcer le licenciement d'un salarié pour absence injustifiée dès lors que celui-ci n'a pas fait l'objet d'une visite médicale de reprise et que son contrat de travail demeurait donc suspendu.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-22.378).

Le salarié n'est pas tenu à l'obligation de venir travailler tant que la visite médicale de reprise n'a pas eu lieu.

Il est donc vivement recommandé à l'employeur d'organiser au plus vite la visite médicale de reprise et de convoquer par écrit le salarié.

Pour rappel, constitue une faute, le fait pour un salarié de ne pas se rendre, sans justificatif, à une visite médicale (Cass. Soc., 30 avril 2014, n° 13-10.361).

## **Période d'essai – Accident du travail – Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur – Rétractation – Absence d'accord du salarié – Nullité de la rupture**

**Rappel** : L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail consécutif à un AT-MP qu'en cas :

- De faute grave ;
- D'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'AT-MP (art. L. 1226-9 du Code du travail).

Cette disposition s'applique y compris pendant la période d'essai.

A défaut, la rupture du contrat de travail est nulle (art. L. 1226-13 du Code du travail).

Mais l'employeur peut-il se rétracter ?

## **Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-27.089**

Dans cette affaire, un salarié a été embauché en CDI le 4 décembre 2013 avec une période d'essai de 2 mois.

Le salarié a été victime d'un accident du travail et placé en arrêt du 29 janvier au 5 octobre 2014.

L'employeur a mis fin à la période d'essai par 2 courriers en date du 4 et 14 février 2014 avant de se rétracter les 2 fois.

Le 14 novembre 2014, l'employeur a finalement licencié le salarié pour faute grave en raison de son absence injustifiée.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de la rupture de la période d'essai intervenue pendant la suspension de son contrat liée à son accident du travail.

La Cour d'appel a jugé que le contrat n'avait pas été rompu au cours de la période d'essai dans la mesure où l'employeur avait annulé ces ruptures par une décision claire et régulièrement notifiée au salarié.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que la Cour d'appel ne peut rejeter la demande en nullité de la rupture de la période d'essai intervenue au cours d'une période de suspension liée à un accident du travail au motif que l'employeur a annulé cette rupture, sans constater l'accord du salarié à la rétractation.

Autrement dit, l'employeur qui a rompu la période d'essai d'un salarié, au cours d'une période de suspension de son contrat de travail pour accident du travail, ne peut se rétracter qu'avec l'accord du salarié. A défaut, la rupture de la période d'essai est nulle.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 16-15.446).

Lorsque la rupture de la période d'essai est nulle, le salarié a droit à être réintégré à son poste.

Toutefois, si le salarié choisit de ne pas demander sa réintégration, il a droit à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du

licenciement et au moins égale aux 6 derniers mois de salaire (art. L. 1235-3-1 du Code du travail). En revanche, il ne peut prétendre à bénéficier des indemnités de ruptures notamment à l'indemnité de préavis (Cass. Soc., 12 septembre 2018, n° 16-26.333).

## RELATIONS COLLECTIVES

---

### **Salaire – SMIC conventionnel – Prise en compte des primes – Absence de dispositions conventionnelles contrares**

---

**Rappel :** L'employeur ne peut rémunérer un salarié en dessous du salaire minimum garanti soit légal soit conventionnel, s'il est plus favorable.

**Cass. Soc., 13 mars 2019, n° 17-21.151**

Estimant ne pas avoir perçu le salaire minimum conventionnel, un salarié, pilote d'hélicoptère, a saisi la juridiction prud'homale pour demander un rappel de salaire.

Il considérait que le salaire minimum conventionnel devait s'apprécier au regard du salaire fixe de base, à l'exclusion de toutes les primes.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande. La Cour de cassation casse cette décision considérant qu'en l'absence de dispositions conventionnelles contrares, toutes les sommes versées en contrepartie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum garanti conventionnel.

En l'espèce, la convention collective applicable n'excluait du calcul de la rémunération ni le 13<sup>ème</sup> mois ni les primes horaires de vol. Ces éléments constituaient donc, pour les mois où ils ont été versés, la contrepartie à la prestation de travail des pilotes, due en plus de leur salaire de base en fonction des heures de vol effectuées.

Il en résulte que ces 2 éléments de salaire doivent être pris en compte pour vérifier le respect du minimum garanti conventionnel.

Autrement dit, en l'absence de dispositions conventionnelles contrares, toutes les sommes versées au salarié en contrepartie du travail sont prises en compte pour le calcul du salaire minimum garanti conventionnel.

### **Régime de prévoyance – Décision unilatérale de l'employeur – Salariés informés par affichage – Régime social de faveur non applicable**

---

**Rappel :** Les garanties collectives de protection sociale complémentaire peuvent être mises en place (art. L911-1 du CSS) :

- Par accord collectif ;
- A la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur ;
- Par une décision unilatérale de l'employeur.

Dans tous les cas, un écrit est remis par l'employeur à chaque salarié intéressé.

L'employeur doit-il également remettre un écrit à chaque salarié intéressé en cas de modification du système de garantie collective ?

**Cass. 2<sup>ème</sup> civ, 14 mars 2019, n° 18-12.380**

En 2006, une entreprise a souscrit un contrat de prévoyance santé par une décision unilatérale qui a été portée à la connaissance de chaque salarié par remise d'un écrit contre signature.

En 2010, l'employeur a souscrit, auprès du même organisme, un nouveau contrat.

Ce contrat modifiait la répartition du financement du régime de prévoyance entre l'employeur et les salariés bénéficiaires.

Les salariés en ont été informés uniquement par voie d'affichage.

A la suite d'un contrôle portant sur les années 2010 à 2012, l'Urssaf a décidé de redresser l'entreprise et réintégrer la contribution patronale dans l'assiette des cotisations sociales au motif que l'employeur n'avait pas informé individuellement les salariés de la modification du contrat de prévoyance.

Saisie par l'employeur, la Cour d'appel et la Cour de cassation ont confirmé ce redressement.

La Haute juridiction rappelle que selon l'article L. 911-1 du CSS les garanties collectives peuvent être fixées par décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis par celui-ci à chacun des salariés intéressés.

La Cour de cassation en tire la conclusion, qu'à défaut pour l'employeur d'avoir respecté cette obligation, sa contribution au financement des garanties collectives entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dans les conditions prévues par l'article L. 242-1, alinéa 6, du même code (dans sa rédaction applicable à l'espèce).

Autrement dit, pour bénéficier de l'exclusion de la contribution dans l'assiette de cotisations sociales, l'employeur doit avoir respecté la procédure prévue à l'article L. 911-1 du CSS et dans le cas présent, informer les salariés de manière individuelle en cas de modification du système de prévoyance.

**Note :** A l'époque des faits, l'article L. 242-1 du CSS était régi par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008.

Il prévoyait que les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations « lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du CSS ».

Toutefois, il vise les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de

protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 9111 et L. 911-2 du CSS. La solution devrait donc restée la même.

### **RCC – Validation par la DIRECCTE – Contestation – Validation par la Cour d'appel**

**Rappel :** Créée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) vise, selon le Gouvernement, à donner la capacité aux entreprises d'anticiper et de s'adapter de façon rapide et sécurisée aux enjeux de la structure, notamment économiques.

La RCC a pour finalité d'encadrer des départs exclusivement volontaires et repose sur la combinaison d'un accord collectif majoritaire, d'un contrôle de la DIRECCTE et d'un accord du salarié matérialisant son départ volontaire.

#### **CAA Versailles., 14 mars 2019, n° 18VE4158**

Dans cette affaire, une entreprise a conclu le 7 mai 2018 une RCC avec 3 organisations syndicales représentatives impliquant :

- o La suppression de 226 postes sur 2175 salariés ;
- o La modification de certains contrats de travail ;
- o Diverses mesures de réorganisation internes.

Par une décision du 18 mai 2018, la DIRECCTE a validé cet accord.

Saisi par la Fédération Sud, le Tribunal administratif a rejeté la demande d'annulation dont il a été saisi.

La Cour Administrative d'Appel confirme cette décision. Elle considère que :

- o La DIRECCTE n'est tenue de s'assurer que de la seule régularité de la procédure d'information du CSE (ou du CE), au regard des prescriptions dudit accord, ainsi que le prévoit l'article L. 1237-19-1 du code du travail. Il ne lui appartient pas, au titre de ce contrôle, de s'assurer que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une consultation du CE sur le projet de réorganisation, de restructuration et de compression des effectifs qu'impliquerait la mise en œuvre de cet

- accord, en application des dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-31 ou L. 2323-46 du même code.
- o La DIRECCTE n'a pas à vérifier que le CHSCT a été régulièrement consulté, les dispositions applicables à cette procédure ne prévoyant pas l'intervention de cette instance.
  - o La RCC est exclusive des dispositions relatives au licenciement pour motif économique et la Cour précise qu'à supposer que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette circonstance ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une RCC.

**Note :** Il s'agit du premier contentieux relatif à un dispositif de RCC. Le Cabinet Actance se réjouit de l'obtention de cette décision.

### **Bons d'achat – Cotisations de sécurité sociale – Tolérance administrative – Circulaire dépourvue de toute portée normative – Redressement**

**Rappel :** L'administration a précisé dans une lettre circulaire de l'Acos 96-94 du 3 décembre 1996 le régime social des bons et cadeaux attribués aux salariés par le CE ou CSE ou, à défaut, par l'employeur.

Ces avantages donnent lieu, en principe, au paiement de cotisations de sécurité sociale. Mais, l'Urssaf admet sous certaines conditions que ces avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions sociales.

L'employeur n'a pas à payer de cotisations sociales si le montant total des bons et cadeaux attribués sur une année civile à un salarié ne dépasse pas 5% du plafond de la sécurité sociale (PASS) (169€ en 2019).

Si le seuil de 5% est dépassé, l'employeur peut encore bénéficier d'une exonération à condition de réunir 3 critères :

- o Les avantages doivent être donnés dans le cadre d'un événement précis (naissance ou adoption, mariage ou Pacs, départ en retraite, Noël etc.) ;

- o L'utilisation de ces avantages doit être en lien avec l'événement. En effet, le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons ou le nom d'un ou plusieurs magasins.
- o Le montant ne doit pas être disproportionné et doit rester sous les 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement. Seules exceptions : le seuil est de 5 % :
  - par enfant pour la rentrée scolaire,
  - par enfant et par salarié pour Noël.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les bons et cadeaux sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dès le premier euro.

Le ministère a rappelé cette tolérance sur son site internet en décembre 2018.

### **Cass. Soc., 13 mars 2019, n° 17-21.151**

Dans cette affaire, un employeur avait respecté les prescriptions de cette circulaire administrative, ce qui n'avait pas empêché un redressement.

La Cour d'appel a annulé ce redressement sur le fondement de la circulaire Acos du 3 décembre 1996 (précitée).

La Cour de cassation censure cette décision en reprochant aux juges d'avoir rendu leur décision sur le fondement d'une circulaire dépourvue de toute portée normative.

**Note :** Il est important de rappeler qu'il s'agit d'une tolérance admise par l'Urssaf qui ne lie ni les juges ni les inspecteurs du recouvrement qui peuvent redresser les entreprises qui ne cotisent pas au titre des bons et cadeaux attribués aux salariés.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 30 mars 2017, n° 15-25.453).

## Législation et réglementation

### Projet de loi Pacte – 15 mars 2019 – Nouvelle lecture par l'Assemblée nationale

Lors de la nouvelle lecture du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dite « Pacte », l'Assemblée nationale a, le 15 mars 2019, rétabli en partie sa version adoptée en 1<sup>ère</sup> lecture le 9 octobre 2018.

De nombreux amendements adoptés par le Sénat ont été modifiés voir supprimés.

A ce stade, le projet de loi est encore susceptible d'évoluer.

Nous procéderons à une analyse détaillée de la loi dans le cadre d'une prochaine Actu-tendance lors de sa publication.

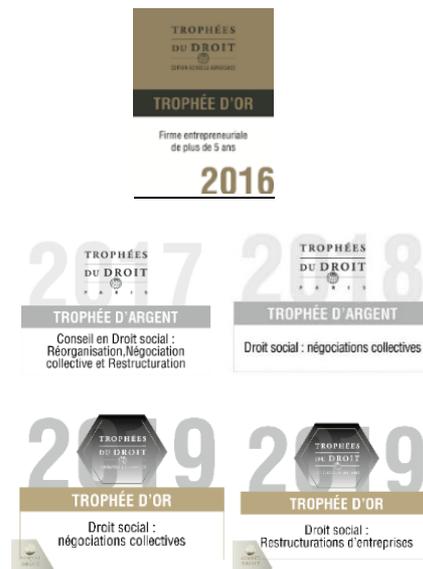
Le projet de loi va passer aux mains des sénateurs pour une nouvelle lecture fin mars. L'Assemblée nationale examinera ensuite ce texte une dernière fois pour une adoption attendue début avril.

#### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

#### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



Restez connectés avec Actance :

